

# Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

---

## 121. Curriculum für den Universitätslehrgang Human Resource Management (HRM) an der Universität Salzburg (Version 2019)

### Inhalt

<b>§ 1</b>	<b>Allgemeines</b> .....	2
<b>§ 2</b>	<b>Zulassungsvoraussetzungen</b> .....	2
<b>§ 3</b>	<b>Qualifikationsprofil, Berufsfelder und Zielgruppen</b> .....	2
(1)	Gegenstand des Universitätslehrgangs.....	2
(2)	Qualifikationsprofil und Kompetenzen (Learning Outcomes) .....	3
(3)	Bedarf und Relevanz des Universitätslehrgangs für Gesellschaft und Arbeitsmarkt .....	3
(4)	Zielgruppen .....	3
<b>§ 4</b>	<b>Aufbau und Gliederung des Universitätslehrgangs</b> .....	4
<b>§ 5</b>	<b>Typen von Lehrveranstaltungen</b> .....	4
<b>§ 6</b>	<b>Studieninhalt und Studienverlauf</b> .....	4
<b>§ 7</b>	<b>Projektarbeit</b> .....	5
<b>§ 8</b>	<b>Auslandsaufenthalte</b> .....	6
<b>§ 9</b>	<b>Prüfungen</b> .....	6
<b>§ 10</b>	<b>Lehrgangsbeitrag</b> .....	6
<b>§ 11</b>	<b>Evaluierung</b> .....	6
<b>§ 12</b>	<b>Inkrafttreten</b> .....	6
	<b>Anhang I: Modulbeschreibungen</b> .....	7

Der Senat der Paris Lodron-Universität Salzburg hat in seiner Sitzung am 09. April 2019 das von der Curricularkommission Management der Universität Salzburg in der Sitzung vom 19. Februar 2019 beschlossene Curriculum für den Universitätslehrgang "Human Resource Management (HRM)" in der nachfolgenden Fassung erlassen.

Rechtsgrundlage sind das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG), BGBl. I Nr. 120/2002, sowie der studienrechtliche Teil der Satzung der Universität Salzburg in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 1 Allgemeines**

- (1) Der Gesamtumfang für den Universitätslehrgang "Human Resource Management (HRM)" beträgt 40 ECTS-Anrechnungspunkte. Es handelt sich um ein berufsbegleitendes Teilzeitstudium und umfasst zwei Semester.
- (2) Allen Leistungen, die von Studierenden zu erbringen sind, werden ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt. Ein ECTS-Anrechnungspunkt entspricht 25 Arbeitsstunden und beschreibt das durchschnittliche Arbeitspensum, das erforderlich ist, um die erwarteten Lernergebnisse zu erreichen.
- (3) Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung dürfen keinerlei Benachteiligung im Universitätslehrgang erfahren. Es gelten die Grundsätze der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das Gleichstellungsgesetz sowie das Prinzip des Nachteilsausgleichs.

## **§ 2 Zulassungsvoraussetzungen**

- (1) Voraussetzung für die Zulassung zum Universitätslehrgang HRM ist das Vorliegen einer Matura oder eines gleichwertigen Abschlusses und eine dreijährige Berufserfahrung.
- (2) Bewerberinnen und Bewerber um eine Teilnahme am Lehrgang müssen ein Empfehlungsschreiben vorlegen, das insbesondere Auskunft über die Qualität der bisherigen Berufspraxis, Art der Erfahrung, Spezialkenntnisse und über besondere Befähigungen in einem den Lehrgang berührenden Themenbereich gibt. Das Empfehlungsschreiben ist bevorzugt von Vorgesetzten oder Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern zu verfassen.
- (3) Zu einem Jahrgang des Universitätslehrganges HRM werden bis zu 30 Studierende zugelassen.
- (4) Jede Bewerberin und jeder Bewerber um einen Studienplatz hat sich einem Aufnahmeverfahren zu unterwerfen. Ziel des Aufnahmeverfahrens ist es, die fachlichen und persönlichen Qualitäten und Zielsetzungen der Bewerber und Bewerberinnen im Hinblick auf die Erfordernisse des Lehrgangs zu ermitteln. Das Aufnahmeverfahren findet in englischer und deutscher Sprache statt.
- (5) Übersteigt die Anzahl der geeigneten Studienbewerbungen die Zahl der Studienplätze je Aufnahmetermin, muss ein Reihungsverfahren durchgeführt werden. Entscheidend sind dabei die Formal- und die Berufsqualifikation, der Studienerfolg, die Ergebnisse des Aufnahmeverfahrens, die Reihenfolge des Einlangens der Bewerbungen, der Branchenmix, der ausgewogene Anteil an Damen und Herren sowie die Internationalität im Jahrgang.
- (6) Über die Aufnahme zum Universitätslehrgang entscheidet die Lehrgangsleitung.

## **§ 3 Qualifikationsprofil, Berufsfelder und Zielgruppen**

### **(1) Gegenstand des Universitätslehrgangs**

Der Universitätslehrgang HRM wendet sich sowohl an Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte als auch an Fachexpertinnen und Fachexperten, die ihre berufliche Laufbahn durch eine fundierte und praxisorientierte Ausbildung für den Human Resource Bereich auf hohem akademischem Niveau optimieren wollen. Ziel ist es, die erforderlichen personalbezogenen Fachkenntnisse

für Führungskräfte wie auch für Personalmanagerinnen und Personalmanagern oder Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern wesentlich zu steigern.

Um dieses Ziel zu erreichen, fokussiert der Universitätslehrgang HRM drei zentrale Ziele:

- Qualifizierungsziel 1 – Kenntnisse zentraler gesellschaftlicher, politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen und Entwicklungen, die den Arbeitsmarkt betreffen.
- Qualifizierungsziel 2 – Kenntnisse und Beherrschung von Methoden, Instrumenten und Verfahren, die zur gängigen Praxis des modernen Human Resource Managements gehören und die den gesamten Human Resource Life Cycle abdecken: vom Recruiting bis zum Offboarding.
- Qualifizierungsziel 3 – Kenntnisse über Aufgaben und Stellung des modernen Human Resource Managements, der Trends und Herausforderungen der Zukunft sowie der erforderlichen Strategien, diese zu bewältigen.

## **(2) Qualifikationsprofil und Kompetenzen (Learning Outcomes)**

Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs HRM eignen sich Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Bereich des Human Resource Managements an:

Absolventinnen und Absolventen ...

- verfügen über ein profundes Wissen über zentrale gesellschaftliche, politische und rechtliche Rahmenbedingungen, die den Arbeitsmarkt der Gegenwart und Zukunft betreffen,
- kennen wesentliche Themen und Fragestellungen sowie Methoden und Instrumente des Human Resource Managements und kennen auch die Trends und die Weiterentwicklungen bezüglich der innerbetrieblichen Aufgaben und Funktionen des modernen Personalmanagements,
- können die gewonnenen Informationen und erlernten Methoden in die Konzeptionierung und Gestaltung eines vollständigen Human Resource Life Cycles integrieren.

## **(3) Bedarf und Relevanz des Universitätslehrgangs für Gesellschaft und Arbeitsmarkt**

Human Resource Management ist eine der zentralen Funktionen und Herausforderungen unserer hoch arbeitsteiligen Wirtschaft. Der Bedarf an Experten und Expertinnen, die sich neben ihrer ursprünglichen Fachausbildung mit den Fragen des modernen Personalmanagements vertiefend beschäftigt haben, wächst. Gesucht sind insbesondere Ausbildungen, die eine hohe akademische Qualität mit einer ausgeprägten Praxisrelevanz und Anwendbarkeit im beruflichen Alltag verbinden. Der Universitätslehrgang HRM zielt auf diese Bedürfnisse ab.

Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrgangs HRM stehen u.a. folgende Berufsfelder offen:

- Personalentwicklung
- Führungs- oder Spezialfunktionen in Personalabteilungen
- Unternehmensberatung (vor allem im Bereich des Personalwesens)
- Unternehmerinnen und Unternehmer

## **(4) Zielgruppen**

Der HRM steht in erster Linie folgenden Zielgruppen offen:

- Führungskräften, Nachwuchsführungskräften und Fachexpertinnen und -experten in allen Wirtschaftssparten, die sich mit zusätzlichen Human Resource Management Kompetenzen vertraut machen wollen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Personalabteilungen
- Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberatern

- Unternehmerinnen und Unternehmern

#### § 4 Aufbau und Gliederung des Universitätslehrgangs

Der Universitätslehrgang HRM beinhaltet 4 Module, für die 34 ECTS- Anrechnungspunkte vorgesehen sind. Weiters sind 8 ECTS-Anrechnungspunkte für die Projektarbeit veranschlagt.

	ECTS
Modul HRM 1: Rolle im Unternehmen und Marktentwicklungen	8
Modul HRM 2: Recht, Entlohnung, Leistung, Personalentwicklung	7
Modul HRM 3: HR Life Cycle und die Zukunft des HR Managements	7
Modul HRM 4: Transfersicherung	10
<b>Summe Pflichtmodule:</b>	<b>32</b>
Projektarbeit	8
<b>Summe</b>	<b>40</b>

#### § 5 Typen von Lehrveranstaltungen

Im Universitätslehrgang sind folgende Lehrveranstaltungstypen vorgesehen:

**Übung mit Vorlesung (UV)** verbindet die theoretische Einführung in ein Teilgebiet mit der Vermittlung praktischer Fähigkeiten, wobei der Übungscharakter dominiert. Die Übung mit Vorlesung ist eine prüfungsimmanente Lehrveranstaltung mit Anwesenheitspflicht.

**Übung (UE)** dient dem Erwerb, der Erprobung und Perfektionierung von praktischen Fähigkeiten und Kenntnissen des Studienfaches oder eines seiner Teilbereiche. Eine Übung ist eine prüfungsimmanente Lehrveranstaltung mit Anwesenheitspflicht.

Die Dauer einer Unterrichtseinheit beträgt 45 Minuten.

#### § 6 Studieninhalt und Studienverlauf

Im Folgenden sind die Module und Lehrveranstaltungen des Universitätslehrgangs HRM aufgelistet. Die Zuordnung zur Semesterfolge ist eine Empfehlung und stellt sicher, dass die Abfolge der Lehrveranstaltungen auf das Vorwissen aufbaut.

Die detaillierten Beschreibungen der Module inkl. der zu vermittelnden Kenntnisse, Methoden und Fertigkeiten finden sich im Anhang I: Modulbeschreibungen.

Universitätslehrgang „Human Resource Management“						
Modul	Lehrveranstaltung	SSt.	Typ	ECTS	Semester mit ECTS	
					I	II
<b>Modul HRM 1: Rolle im Unternehmen und Marktentwicklungen</b>						
HRM 1.1	HRM: Bedeutung und Stellung im Unternehmen	2	UV	3	3	

HRM 1.2 Arbeitsmarkt und Gesellschaft: Trends und Fakten	2	UV	3	3	
HRM 1.3 Employer Branding	1	UV	2	2	
<b>Summe Modul HRM 1</b>	<b>5</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	
<b>Modul HRM 2: Recht, Entlohnung, Leistung, Personalentwicklung</b>					
HRM 2.1 Ausgewählte Rechtsthemen im HRM	2	UV	3	3	
HRM 2.2 Entlohnungsmodelle und relevantes Steuerrecht	1	UV	2	2	
HRM 2.3 Strategische Personalentwicklung	2	UV	2	2	
<b>Summe Modul HRM 2</b>	<b>5</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	
<b>Modul HRM 3: HR Life Cycle und die Zukunft des HR Managements</b>					
HRM 3.1 Personalbedarf und Recruiting	1	UV	2	2	
HRM 3.2 Onboarding und lebensphasenbestimmte PE	1	UV	2	2	
HRM 3.3 Offboarding und Wissensmanagement	1	UV	2		2
HRM 3.4 Leadership und HRM der Zukunft	1	UE	1		1
<b>Summe Modul HRM 3</b>	<b>4</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Modul HRM 4: Transfersicherung</b>					
HRM 4.1 Wissenschaftliches Arbeiten	1	UE	2		2
HRM 4.2 Independent Case Study	2	UE	8		8
<b>Summe Modul HRM 4</b>	<b>3</b>		<b>10</b>		<b>10</b>
<b>Projektarbeit</b>			8		8
<b>Gesamtsumme</b>	<b>17</b>		<b>40</b>	<b>19</b>	<b>21</b>

## § 7 Projektarbeit

- (1) Die Projektarbeit hat theoretische und anwendungsorientierte Teile zu enthalten. Schwerpunktmäßig erworbenes Wissen und Kompetenzen sind auf konkrete (berufspraktische) Frage- und Problemstellungen anzuwenden. Die Projektarbeit ist mit 8 ECTS-Anrechnungspunkten bewertet. Die Anforderungen für die Projektarbeit sind:

Die Projektarbeit ist eigenständig und in Einzelarbeit zu verfassen. Der Textteil (d.h. die Arbeit ohne Inhalts-, Literatur- oder Abbildungsverzeichnis) soll einen Umfang von 30 Seiten aufweisen.

Die Projektarbeit soll eine wissenschaftliche Fragestellung mit Bezug zu dem gewählten Schwerpunktbereich Human Resource Management bearbeiten oder eine umfangreiche Case Study sein. Die Arbeit soll insbesondere den Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis nachweisen. Sie soll zeigen, dass der Verfasser/die Verfasserin in der Lage ist, Probleme zu erkennen und das erworbene Wissen in der Problemanalyse und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen umzusetzen. Interdisziplinäre Zusammenhänge sollen nach Möglichkeit aufgezeigt werden.

- (2) Die Beurteilung der Projektarbeit erfolgt aus dem Pool der Lehrgangsreferentinnen und -referenten oder des Lehrpersonals der Universität Salzburg. Mittels Bestellung durch die Lehrgangsleitung kann auch eine andere einschlägige hochqualifizierte Person Betreuung und Beurteilung der Projektarbeit übernehmen.

### **§ 8 Auslandsaufenthalte**

Der Universitätslehrgang HRM beinhaltet bis zu zwei Auslandsaufenthalte:

- Verpflichtend: Toronto (Lehrveranstaltungen aus Modul 3)
- Optional: Washington, Shanghai, Bangkok, London, Moskau (Lehrveranstaltungen aus dem Modul Transfersicherung)

(Die Veranstaltungsorte können sich ändern.)

### **§ 9 Prüfungen**

- (1) Es gelten die Bestimmungen der §§ 72-79 UG 2002 und der studienrechtliche Teil der Satzung der Universität Salzburg.
- (2) Die Prüfungen finden in Form von Modulteilprüfungen / Lehrveranstaltungsorientierter Prüfungstyp statt: auf Basis der Modulziele werden alle im Modul enthaltenen Lehrveranstaltungen einzeln beurteilt. Bei der Ablegung in Form von Lehrveranstaltungsprüfungen wird zur Ermittlung der Gesamtnote des Moduls nach § 19 Abs. 3 der Satzung vorgegangen.

### **§ 10 Lehrgangsbeitrag**

Für den Besuch des Lehrgangs haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Lehrgangsbeitrag zu entrichten.

### **§ 11 Evaluierung**

Der Universitätslehrgang wird unter Mitwirkung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Referentinnen und Referenten und der Lehrgangsleitung laufend evaluiert.

### **§ 12 Inkrafttreten**

Das Curriculum sowie allfällige Änderungen des Curriculums treten mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Kundmachung folgt.

## Anhang I: Modulbeschreibungen

Modulbezeichnung		Rolle im Unternehmen und Marktentwicklungen	
Modulcode		HRM 1	
Arbeitsaufwand gesamt		8 ECTS	
Learning Outcomes		<p>Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennen alle zentralen Themenfelder und Aufgaben des modernen HR-Managements.</li> <li>- können die Aufgaben, Methoden und Ziele des HR Managements in den strategischen Gesamtzusammenhang des Unternehmens einordnen.</li> <li>- sind mit den wesentlichen gesellschaftlichen Veränderungen vertraut, die sich auf die Tätigkeit des HR-Managements auswirken.</li> <li>- kennen Inhalte, Ziele und Methoden des Employer Brandings und können Strategien zur Verbesserung entwickeln.</li> </ul>	
Modulinhalt		<p>Aufgabenfelder des HRM</p> <p>Die Stellung des HRM in der strategischen Unternehmenssteuerung und die Anforderungen an HR der Zukunft</p> <p>HRM und die Anforderungen der Gegenwart (Demographie, Diversity Management, Nachfolgeplanung, lebensphasenorientierte PE/neue Karriere- und Teilzeitmodelle, Gesundheit)</p> <p>Die soziologischen, psychologischen und demographischen Veränderungen des Arbeitsmarktes und die Konsequenzen für das neue HRM</p> <p>Der Kampf um die besten Köpfe: Instrumente und Methoden, Möglichkeiten und Grenzen des Employer Brandings</p>	
Lehrveranstaltungen		<p>HRM 1.1 UV HRM: Bedeutung und Stellung im Unternehmen</p> <p>HRM 1.2 UV Arbeitsmarkt und Gesellschaft: Trends und Fakten</p> <p>HRM 1.3 UV Employer Branding</p>	
Prüfungsart		<p>Klausuren</p> <p>Gruppenpräsentationen</p> <p>Fallstudien</p>	
Modulbezeichnung		Recht, Entlohnung, Leistung, Personalentwicklung	
Modulcode		HRM 2	
Arbeitsaufwand gesamt		7 ECTS	
Learning Outcomes		<p>Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sind mit den wichtigsten rechtlichen Vorschriften des HRMs vertraut und kennen jene Themenfelder des HRM, die besondere juristische Aufmerksamkeit erfordern.</li> <li>- kennen Quellen und Beispiele der wichtigsten Entlohnungsmodelle und sind mit den relevanten steuerrechtlichen Normen und Aspekten vertraut.</li> <li>- wissen, wie man finanzielle und nicht-finanzielle Anreizsysteme zur Steuerung von Leistung einsetzt.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- können ein strategisches Personalentwicklungskonzept erstellen, kennen die Herausforderungen an Führungsqualitäten und an ein zeitgemäßes HR Management.</li> </ul>
Modulinhalt	<p>Arbeits- und Sozialversicherungsrecht</p> <p>Vertragsgestaltung für Führungskräfteanstellung</p> <p>Entlohnungsmodelle</p> <p>Verhandeln von Arbeitsverträgen, Konfliktmanagement</p> <p>Steuerrechtliche Aspekte der Entlohnungsmodelle</p> <p>Leistungskontrolle und -steuerung</p> <p>Strategische Personalentwicklung</p>
Lehrveranstaltungen	<p>HRM 2.1 UV Ausgewählte Rechtsthemen im HRM</p> <p>HRM 2.2 UV Entlohnungsmodelle und relevantes Steuerrecht</p> <p>HRM 2.3 UV Strategische Personalentwicklung</p>
Prüfungsart	<p>Klausuren</p> <p>Präsentation</p> <p>Fallstudien</p>

Modulbezeichnung	HR Life Cycle und die Zukunft des HR Managements
Modulcode	HRM 3
Arbeitsaufwand gesamt	7 ECTS
Learning Outcomes	<p>Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sind mit den Veränderungen am Recruiting Markt vertraut und können eine auf Unternehmen passgenau zugeschnittene Recruiting Strategie entwickeln.</li> <li>- kennen die Stärken und Schwächen aktueller Recruitingverfahren.</li> <li>- sind mit allen Phasen des HRM vom Rekrutieren bis zur Beendigung von Dienstverhältnissen vertraut und kennen die spezifischen Problemstellungen, Methoden, Instrumente und Ziele jede dieser Phasen.</li> <li>- kennen die Anforderungen spezieller Zielgruppen und den Einfluss neuer Arbeitsstile auf jede dieser Phasen.</li> <li>- wissen, wie man Wissensmanagement-Methoden und Techniken im HRM Bereich plant und einsetzt.</li> <li>- haben ein kritisch reflektiertes Verständnis über Trends, Entwicklungen und Anforderungen an das HRM der Zukunft und können diese in HRM-Strategien integrieren.</li> <li>- sind mit den Veränderungen der Anforderungen an Führungskräfte vertraut und wissen, wie diese im Recruiting- und Fortbildungsprozess berücksichtigt werden.</li> </ul>
Modulinhalt	<p>Traditionelle Wege des Recruitings und deren Erfolgsfaktoren</p> <p>Facebook, Xing und Co: Möglichkeiten und Grenzen neuer Recruitingstrategien</p> <p>Onboarding: Integration neuer Führungskräfte und Mitarbeiter</p> <p>Zielgruppenspezifische Personalentwicklung – Best Practice: Methoden und Verfahren</p> <p>Arbeitszeitmodelle und spezielle Anforderungen in Bezug auf die "neuen" Jungen</p>

Lehrveranstaltungen	<p>und die "neuen" Alten (Gesundheit, Flexibilisierung, neue Technologien) Offboarding: Arbeitsverhältnisse wechselseitig erfolgreich beenden Wissensmanagement und Nachhaltigkeit im HR Life Cycle Leadership 4.0 und der HR Manager des 21. Jahrhunderts</p> <p>HRM 3.1 UV Personalbedarf und Recruiting HRM 3.2 UV Onboarding und lebensphasenbestimmte PE HRM 3.3 UV Offboarding und Wissensmanagement HRM 3.4 UE Leadership 4.0 und HRM der Zukunft</p>
Prüfungsart	<p>Fallstudien Präsentationen Take Home Exam</p>

Modulbezeichnung	Transfersicherung
Modulcode	HRM 4
Arbeitsaufwand gesamt	10 ECTS
Learning Outcomes	<p>Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennen Methoden des wissenschaftlich-systematischen Arbeitens.</li> <li>- können Daten suchen und bewerten.</li> <li>- verstehen Inhalt und Methodik einer Case Study.</li> <li>- können eigene Fragestellungen formulieren, präzisieren, operationalisieren und bestimmen, mit welchen Instrumenten und Methoden diese zu bearbeiten sind.</li> </ul>
Modulinhalt	<p>Eigenständige Erstellung einer Case Study Definition von individuellen Lernzielen und Bestimmung der Mittel und Instrumente diese zu erreichen Methoden des wissenschaftlich-systematischen Arbeitens Recherche und Konzepterstellung Datensuche und -bewertung Inhalt und Methodik einer Case Study</p>
Lehrveranstaltungen	<p>HRM 4.1 UE Wissenschaftliches Arbeiten HRM 4.2 UE Independent Case Study</p>
Prüfungsart	<p>Case Study Präsentation</p>

**Impressum**

Herausgeber und Verleger:  
Rektor der Paris Lodron-Universität Salzburg  
O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger  
Redaktion: Johann Leitner  
alle: Kapitelgasse 4-6  
A-5020 Salzburg